



***SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DAN SUSTAINABILITY
PERFORMANCE YANG DIMEDIASI GREEN KNOWLEDGE SHARING,
INNOVATION, SERTA VOICE BEHAVIOUR***

@Hak cipta milik IPB University

MUTHIA LATHIFA



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “*Sustainable Human Resource Management dan Sustainability Performance yang Dimediasi Green Knowledge Sharing, Innovation, serta Voice Behaviour*” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir tesis ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Agustus 2026

Muthia Lathifa
H2501251068

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

RINGKASAN

MUTHIA LATHIFA. *Sustainable Human Resource Management dan Sustainability Performance yang Dimediasi Green Knowledge Sharing, Innovation, serta Voice Behaviour*. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI dan INDRA REFIPAL SEMBIRING.

Akselerasi perubahan iklim dan meningkatnya tekanan keberlanjutan mendorong organisasi di sektor industri ekstraktif untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan secara substantif ke dalam sistem manajerial internal, khususnya melalui pengelolaan sumber daya manusia. *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) dipandang sebagai kerangka yang lebih komprehensif dibandingkan Green Human Resource Management (GHRM) karena mengintegrasikan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan secara simultan. Meskipun demikian, mekanisme yang menjelaskan bagaimana SHRM diterjemahkan menjadi *sustainability performance* belum diuji secara simultan dalam satu model terintegrasi. Penelitian ini memiliki tiga tujuan. Pertama, mengidentifikasi persepsi karyawan terhadap penerapan SHRM, *green knowledge sharing*, *green innovation*, *employee green voice behaviour*, dan *sustainability performance* di PT X. Kedua, menganalisis pengaruh langsung antarvariabel tersebut. Ketiga, menganalisis peran mediasi ketiga mekanisme dalam hubungan antara SHRM dan *sustainability performance*.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan jenis data kuantitatif. Data primer bersumber dari karyawan PT X, sedangkan data sekunder bersumber dari laporan keberlanjutan dan laporan tahunan perusahaan yang digunakan sebagai konteks dalam menafsirkan hasil. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner daring berskala Likert lima tingkat dengan teknik *purposive sampling*, berdasarkan kriteria karyawan aktif yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan bersedia berpartisipasi secara sukarela, sehingga diperoleh 201 responden dari populasi sebanyak 2.545 karyawan. Pengolahan data dilakukan melalui analisis deskriptif dan Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Analisis deskriptif menggunakan modus karena data berskala ordinal, sehingga ukuran pemusatan yang tepat adalah jawaban yang paling sering muncul dan bukan nilai rata-rata yang menuntut skala interval. Kerangka Ability-Motivation-Opportunity (AMO) digunakan sebagai landasan teoretis yang menjelaskan pemilahan ketiga mekanisme, yaitu *green knowledge sharing* sebagai jalur ability, *green innovation* sebagai jalur motivation, dan *employee green voice behaviour* sebagai jalur opportunity.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan kecenderungan persepsi yang positif dengan mayoritas indikator memperoleh modus 4 atau setuju. Pada SHRM, dimensi *sustainability motivation* dipersepsikan paling kuat, sedangkan dimensi *green employee involvement practices* dan *social consideration* paling lemah, masing-masing dengan indikator terendah sebesar 38,8 persen dan 37,8 persen. Pada *green knowledge sharing*, praktik yang bersifat informal lebih kuat dirasakan sebesar 45,8 persen dibandingkan mekanisme terstruktur sebesar 38,3 persen. Pada *green innovation*, inovasi proses lebih kuat dirasakan dibandingkan inovasi produk, dengan aspek perancangan produk ramah daur ulang sebagai yang terendah sebesar

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



36,8 persen. Pada *employee green voice behaviour*, suara promotif sebesar 50,2 persen lebih menonjol dibandingkan suara prohibitif sebesar 39,3 persen. Adapun pada *sustainability performance*, dimensi *environmental performance* dipersepsikan paling kuat, sementara dimensi *social performance* paling lemah, bahkan dengan satu indikator, yaitu peningkatan kesejahteraan masyarakat, yang memperoleh modus 3 atau kurang setuju sebagai satu-satunya anomali di seluruh indikator penelitian.

Evaluasi model pengukuran menunjukkan seluruh konstruk memenuhi validitas konvergen dengan nilai *Average Variance Extracted* berkisar antara 0,564 sampai 0,806, memenuhi validitas diskriminan dengan seluruh nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* di bawah ambang, serta memenuhi reliabilitas dengan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70. Nilai R-square *sustainability performance* sebesar 0,618. Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan seluruh hipotesis H1 sampai H7 didukung. SHRM berpengaruh paling kuat terhadap *green knowledge sharing* sebesar 0,706, diikuti *employee green voice behaviour* sebesar 0,698 dan *green innovation* sebesar 0,674. Pengaruh langsung SHRM terhadap *sustainability performance* sebesar 0,348, sementara di antara ketiga mediator, *green innovation* memberikan pengaruh terbesar sebesar 0,245, diikuti *employee green voice behaviour* sebesar 0,199 dan *green knowledge sharing* sebesar 0,110.

Hasil pengujian peran mediasi menunjukkan hipotesis H8 sampai H10 didukung. Jalur mediasi melalui *green innovation* memberikan pengaruh tidak langsung terbesar sebesar 0,165, diikuti *employee green voice behaviour* sebesar 0,139 dan *green knowledge sharing* sebesar 0,077, dengan total pengaruh tidak langsung sebesar 0,381. Karena pengaruh langsung SHRM juga tetap signifikan, ketiga variabel berperan sebagai mediasi parsial komplementer, dengan total pengaruh sebesar 0,729 dan proporsi mediasi mencapai 52,3 persen. Temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh pengaruh SHRM terhadap *sustainability performance* bekerja melalui mekanisme perilaku karyawan. Analisis *Importance-Performance Map Analysis* menempatkan SHRM pada kuadran prioritas utama dengan nilai kepentingan tertinggi sebesar 0,729 dan nilai kinerja terendah sebesar 63,612, sehingga penguatan SHRM, khususnya pada dimensi pelibatan karyawan dan pertimbangan sosial, menjadi rekomendasi prioritas bagi manajemen.

Kata kunci: *employee green voice behaviour, green innovation, green knowledge sharing, sustainability performance, sustainable human resource management*



SUMMARY

MUTHIA LATHIFA. *Sustainable Human Resource Management and Sustainability Performance Mediated by Green Knowledge Sharing, Innovation, and Voice Behaviour*. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI and INDRA REFIPAL SEMBIRING.

The acceleration of climate change and mounting sustainability pressures have compelled organizations in the extractive industry sector to substantively integrate sustainability principles into their internal management systems, particularly through human resource management practices. *Sustainable Human Resource Management* (SHRM) is regarded as a more comprehensive framework than Green Human Resource Management (GHRM), as it simultaneously integrates economic, social, and environmental dimensions. Nevertheless, the mechanisms through which SHRM translates into *sustainability performance* have not yet been examined simultaneously within a single integrated model. This study pursues three objectives. First, to identify employee perceptions of SHRM, *green knowledge sharing*, *green innovation*, *employee green voice behaviour*, and *sustainability performance* at PT X. Second, to analyze the direct effects among these variables. Third, to analyze the mediating role of the three mechanisms in the relationship between SHRM and *sustainability performance*.

This study employed a quantitative approach with quantitative data. Primary data were obtained from employees of PT X, while secondary data were drawn from the company's sustainability and annual reports and used as context for interpreting the findings. Data were collected through an online questionnaire using a five-point Likert scale with *purposive sampling*, based on the criteria of active employees having a minimum of one year of tenure and willingness to participate voluntarily, yielding 201 respondents from a population of 2,545 employees. Data processing was carried out through descriptive analysis and Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4. The descriptive analysis used the mode because the data are ordinal in scale, making the most frequently occurring response the appropriate measure of central tendency rather than the mean, which requires an interval scale. The Ability-Motivation-Opportunity (AMO) framework served as the theoretical foundation explaining the delineation of the three mechanisms, namely *green knowledge sharing* as the ability pathway, *green innovation* as the motivation pathway, and *employee green voice behaviour* as the opportunity pathway..

The descriptive results indicate generally positive perceptions, with most indicators obtaining a mode of 4 or agree. Within SHRM, the *sustainability motivation* dimension was perceived as the strongest, whereas *green employee involvement practices* and *social consideration* were the weakest, with their lowest indicators at 38.8 percent and 37.8 percent respectively. In *green knowledge sharing*, informal practices were perceived more strongly at 45.8 percent than structured mechanisms at 38.3 percent. In *green innovation*, process innovation was perceived more strongly than product innovation, with recyclable product design as the lowest indicator at 36.8 percent. In *employee green voice behaviour*, promotive voice at 50.2 percent was more prominent than prohibitive voice at 39.3 percent. In



sustainability performance, *environmental performance* was perceived as the strongest dimension, while *social performance* was the weakest, with one indicator, namely the improvement of community welfare, obtaining a mode of 3 or somewhat disagree as the only anomaly among all research indicators.

The measurement model evaluation shows that all constructs met convergent validity with Average Variance Extracted values ranging from 0.564 to 0.806, met discriminant validity with all Heterotrait-Monotrait Ratio values below the threshold, and met reliability with Cronbach's alpha and composite reliability values above 0.70. The R-square value for *sustainability performance* was 0.618. The direct effect testing shows that hypotheses H1 through H7 were all supported. SHRM exerted its strongest effect on *green knowledge sharing* at 0.706, followed by *employee green voice behaviour* at 0.698 and *green innovation* at 0.674. The direct effect of SHRM on *sustainability performance* was 0.348, while among the three mediators, *green innovation* contributed the largest effect at 0.245, followed by *employee green voice behaviour* at 0.199 and *green knowledge sharing* at 0.110.

The mediation testing shows that hypotheses H8 through H10 were supported. The mediating pathway through *green innovation* produced the largest indirect effect at 0.165, followed by *employee green voice behaviour* at 0.139 and *green knowledge sharing* at 0.077, with a total indirect effect of 0.381. As the direct effect of SHRM remained significant, the three variables function as complementary partial mediation, with a total effect of 0.729 and a mediation proportion reaching 52.3 percent. These findings indicate that more than half of the influence of SHRM on *sustainability performance* operates through employee behavioural mechanisms. The Importance-Performance Map Analysis places SHRM in the priority quadrant with the highest importance value of 0.729 and the lowest performance value of 63.612, making the strengthening of SHRM, particularly in the dimensions of employee involvement and *social consideration*, the primary recommendation for management.

Keywords: *employee green voice behaviour, green innovation, green knowledge sharing, sustainability performance, sustainable human resource management*

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2026
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.





@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
BERKELANJUTAN DAN KINERJA KEBERLANJUTAN
YANG DIMEDIASI *GREEN KNOWLEDGE SHARING*,
INNOVATION, SERTA *VOICE BEHAVIOUR***

MUTHIA LATHIFA

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains pada
Program Studi Ilmu Manajemen

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Tim Penguji pada Ujian Tesis:

1. Dr. Erlin Trisyulianti, S.T.P., M.Si.
2. Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I.



Judul Tesis : *Sustainable Human Resource Management dan Sustainability Performance yang Dimediasi Green Knowledge Sharing, Innovation, serta Voice Behaviour*
Nama : Muthia Lathifa
NIM : H2501251068

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M.



Pembimbing 2:
Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M.



Diketahui oleh

Ketua Program Studi:
Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197812132006041001



Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen:
Prof. Dr. Irfan Syauqi Beik, S.P., M.Sc.Ec.
NIP. 197904222006041002



Tanggal Ujian:
13 Agustus 2026

Tanggal Pengesahan: 14 AUG 2026

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan baik. Penelitian ini mengangkat tema manajemen sumber daya manusia dengan judul “*Sustainable Human Resource Management dan Sustainability Performance yang Dimediasi Green Knowledge Sharing, Innovation, serta Voice Behaviour*”.

Dalam perjalanan menyelesaikan tesis ini, penulis merasakan banyak dukungan serta bantuan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Sebagai bentuk rasa syukur, penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M. dan Bapak Dr. Indra Refipal Sembiring, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu, memberikan arahan, serta membimbing penulis sejak tahap perencanaan skripsi hingga penyelesaian tesis ini.
2. Ibu Dr. Erlin Trisyulianti, S.T.P., M.Si. dan Bapak Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I. selaku dosen penguji, atas masukan dan arahan dalam penyempurnaan tesis ini.
3. Bapak Muhammad Yusuf, S.Ak. serta seluruh tenaga kependidikan Program Studi Ilmu Manajemen IPB, atas bantuannya dalam berbagai kebutuhan akademik dan administrasi selama penyelesaian tesis.
4. Kedua orang tua penulis, Bapak Boyfirmino dan Ibu Yenti Evina, adik Muthia Alya Hasnanisa, serta Opa Erfan, yang selalu menjadi tempat penulis memperoleh doa, dukungan, dan keyakinan. Terima kasih atas cinta dan kepercayaan yang tidak pernah berhenti diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
5. Perusahaan tempat penelitian, PT X, atas kesempatan dan kerja sama yang diberikan selama proses pengumpulan data.
6. Akbar, yang selama proses penyusunan tesis ini selalu menjadi tempat berbagi cerita dan tempat mengeluh ketika lelah. Terima kasih telah menemani proses ini melalui hal-hal kecil yang berarti.
7. Teman-teman terdekat penulis, yaitu Tanya, Ranya, Unun, Tamara, Somang, Bintang, Hawe, dan Nabilah, yang telah hadir dalam berbagai fase kehidupan penulis. Terima kasih atas kebersamaan dan kesediaannya menjadi tempat berbagi dalam berbagai keadaan.
8. Kakak-kakak yang kebersamaian penulis selama pendidikan pascasarjana, yaitu Ka Navila, Mas Najib, Mas Rio, Kak Endah, Kak Maudy, Ka Ana, Ka Lulu, Ka Enza, dan Kak Ray. Terima kasih telah menjadi tempat bertanya dan meminta bantuan selama proses ini.
9. Kepada rekan-rekan seperjuangan di Ilmu Manajemen angkatan 2024 dan 2025, terima kasih telah mewarnai perjalanan akademis.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Bogor, Agustus 2026

Muthia Lathifa



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR ISTILAH	xvi
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan	10
1.4 Manfaat	10
1.5 Ruang Lingkup	11
II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 <i>Human Resource Management</i>	13
2.2 <i>Sustainable Human Resource Management</i>	14
2.3 <i>Kerangka Ability-Motivation-Opportunity</i>	16
2.4 <i>Green Knowledge Sharing</i>	17
2.5 <i>Green Innovation</i>	18
2.6 <i>Employee Green Voice Behaviour</i>	19
2.7 <i>Sustainability Performance</i>	20
2.8 Penelitian Terdahulu	22
2.9 Kerangka Pemikiran	25
2.10 Hipotesis Penelitian	27
2.11 Kerangka Konseptual	29
III METODE	31
3.1 Diagram Alir Penelitian	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	32
3.4 Metode Pengambilan Sampel	33
3.5 Metode Pengolahan dan Analisis Data	35
3.6 Variabel Operasional	38
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Karakteristik Responden	45
4.2 Uji Validitas	47
4.3 Uji Reliabilitas	48
4.4 Hasil Analisis Deskriptif	48
4.5 Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling Partial Least Squares</i>	64
4.6 Implikasi Manajerial	87
V SIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Simpulan	93
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	105
RIWAYAT HIDUP	119

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR TABEL

1	Penelitian terdahulu	22
2	Rentang skala <i>likert</i>	36
3	Kriteria penilaian <i>outer model</i> dan <i>inner model</i> pada SEM-PLS	38
4	Variabel operasional <i>Sustainable Human Resource Management</i> (SHRM)	39
5	Variabel operasional <i>green knowledge sharing</i>	40
6	Variabel operasional <i>green innovation</i>	41
7	Variabel operasional <i>employee green voice behaviour</i>	41
8	Variabel operasional <i>sustainability performance</i>	42
9	Karakteristik responden	45
10	Analisis deskriptif persepsi karyawan terhadap <i>Sustainable Human Resource Management</i> (SHRM)	49
11	Analisis deskriptif persepsi karyawan terhadap <i>green knowledge sharing</i>	54
12	Analisis deskriptif persepsi karyawan terhadap <i>green innovation</i>	55
13	Analisis deskriptif persepsi karyawan terhadap <i>employee green voice behaviour</i>	58
14	Analisis deskriptif persepsi karyawan terhadap <i>sustainability performance</i>	60
15	Nilai <i>outer loading</i> indikator penelitian	65
16	Nilai <i>average variance extracted</i> (AVE)	68
17	Nilai <i>cross loading</i> indikator penelitian	69
18	Kriteria Fornell-Larcker	71
19	Nilai HTMT <i>matrix</i>	72
20	Nilai <i>Cronbach's alpha</i> dan <i>composite reliability</i>	73
21	Nilai <i>R-square</i>	74
22	Hasil pengujian hipotesis berdasarkan <i>path coefficient direct effects</i>	76
23	Hasil pengujian hipotesis berdasarkan <i>path coefficient indirect effects</i>	77
24	Nilai importance dan performance konstruk berdasarkan IPMA	87

DAFTAR GAMBAR

1	Kenaikan suhu global sejak era pra-industri	1
2	Kontribusi pertambangan dan penggalian dalam PDB 2023-2025	6
3	Kontribusi konstruksi dalam PDB (persen) 2023-2025	6
4	Kerangka pemikiran	27
5	Kerangka konseptual	30
6	Diagram alir	31
7	Path model algoritma PLS	65
8	Peta <i>importance-performance map analysis</i>	87

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner penelitian	106
2	Hasil uji validitas kuesioner	115
3	Hasil uji reliabilitas kuesioner	117

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR ISTILAH

Istilah	Definisi
<i>Sustainable</i>	Penunjuk praktik dan pendekatan, yaitu cara organisasi mengelola agar selaras dengan prinsip keberlanjutan, seperti pada sustainable human resource management.
<i>Sustainability</i>	Penunjuk kondisi dan capaian, yaitu hasil yang diraih organisasi pada pilar ekonomi, sosial, dan lingkungan, seperti pada sustainability performance
<i>Sustainable Human Resource Management</i>	Pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam jangka panjang
<i>Sustainability Competency-Building Practices</i>	Praktik membangun kesiapan dan kompetensi keberlanjutan karyawan, mulai dari rekrutmen berbasis kesadaran lingkungan hingga pelatihan dan fasilitas berbagi pengetahuan
<i>Sustainability Motivation</i>	Sistem penghargaan dan kejelasan peran yang mendorong karyawan bertindak selaras dengan tujuan keberlanjutan perusahaan
<i>Green Employee Involvement Practices</i>	Penyediaan ruang partisipasi bagi karyawan dalam perumusan maupun pelaksanaan kebijakan lingkungan perusahaan
<i>Social Consideration</i>	Praktik pelibatan dan edukasi karyawan dalam agenda sosial perusahaan, mencakup kegiatan sosial, program pengabdian masyarakat, dan forum edukasi sosial
<i>Green Knowledge Sharing</i>	Pertukaran dan penyebaran pengetahuan mengenai praktik ramah lingkungan antarkaryawan dan pemangku kepentingan di dalam perusahaan
<i>Green Innovation</i>	Pengembangan produk maupun proses kerja baru oleh perusahaan yang mengurangi dampak terhadap lingkungan
<i>Green Product Innovation</i>	Perancangan produk yang menggunakan material ramah lingkungan dan mudah didaur ulang
<i>Green Process Innovation</i>	Perbaikan proses operasional yang menurunkan konsumsi bahan baku, energi, dan limbah
<i>Employee Green Voice Behaviour</i>	Penyampaian gagasan maupun kritik mengenai isu lingkungan oleh karyawan kepada pihak manajemen
<i>Promotive Green Voice Behaviour</i>	Penyampaian usulan perbaikan praktik lingkungan yang bersifat membangun oleh karyawan
<i>Prohibitive Green Voice Behaviour</i>	Penyampaian peringatan atau kritik oleh karyawan atas praktik kerja yang berpotensi merusak lingkungan
<i>Sustainability Performance</i>	Capaian perusahaan dalam menyeimbangkan tanggung jawab ekonomi, sosial, dan lingkungan secara bersamaan
<i>Environmental Performance</i>	Capaian perusahaan dalam menekan dampak lingkungan yang timbul dari kegiatan operasionalnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



Istilah	Definisi
<i>Economic Performance</i>	Capaian perusahaan dalam efisiensi biaya dan pertumbuhan usaha yang bersumber dari praktik keberlanjutan
<i>Social Performance</i>	Capaian perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masyarakat di sekitar wilayah operasinya

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.